

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ УКРАИНЫ
ХАРЬКОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМ. В.Н.КАРАЗИНА

Кряж И. В.

**ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ
ПРОФКОНСУЛЬТАЦИИ И ПРОФОТБОРА**

УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ПОСОБИЕ

ХАРЬКОВ

2002

УДК 159.9.:658.3(07)

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПРОФКОНСУЛЬТАЦИИ И ПРОФОТБОРА: УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ПОСОБИЕ / И. В. Кряж. – ХАРЬКОВ, 2002. – 56 с.

В пособии рассматриваются актуальные проблемы организации профконсультации и профотбора. Описаны различные отечественные и зарубежные подходы к пониманию сущности, задач и процедуры профконсультации. Излагаются основные принципы и методы решения задач профотбора. Рассматриваются особенности подбора персонала в условиях развивающегося рынка труда.

Для студентов психологических факультетов.

Рецензенты: Мельник И. М. – к.психол.н., доцент кафедры общей психологии

Жорник Е. В. - к.психол.н., доцент кафедры общей психологии

Печатается по решению Ученого Совета факультета психологии Харьковского национального университета имени В. Н. Каразина

Протокол № 2 от 19.10.2001 г.

ISBN 966-623-115-8

© Харьковский национальный
университет им. В.Н.Каразина, 2002

СОДЕРЖАНИЕ

1. Введение. Профконсультация и профотбор как формы профориентации.....	4
2. Проблема типологии и описания профессий в целях профконсультации и профотбора.....	6
2.1. Типологии профессий.....	6
2.2. Профессиокарты и профессиограммы.....	11
3. Проблема индивидуальных различий в профконсультации и профотборе.....	14
4. Профконсультационная работа в школе.....	18
4.1. Профессиональное самоопределение старшеклассников ..	18
4.2. Профориентационные игры в профконсультации.....	19
5. Модели организации профконсультационной работы.....	22
5.1. Основные факторы выбора профессии.....	22
5.2. Руководство выбором профессии в развитых странах..	24
5.3. Профконсультация как совместное творчество консультанта и оптанта.....	29
6. Методы психодиагностики в профконсультации и профотборе	33
6.1. Обзор психодиагностических средств, используемых в целях профконсультации и профотбора.....	33
6.2. Собеседование как метод профотбора.....	36
7. Проблемы рекрутинговой деятельности.....	38
Литература.....	43
Приложения.....	45

1. ПРОФКОНСУЛЬТАЦИЯ И ПРОФОТБОР КАК ФОРМЫ ПРОФОРИЕНТАЦИИ

Предметом нашего рассмотрения является деятельность практического психолога в двух различных областях - профессиональной консультации и профессионального отбора. Хотя два эти направления различаются по целям, задачам и характеру работы психолога, тем не менее и профконсультация и профотбор могут быть рассмотрены в общем контексте, как формы профориентационной работы.

Профориентация представляет собой научно-практическую систему подготовки личности к сознательному самостоятельному самоопределению. В рамках западной традиции принят термин "руководство выбором профессии".

Профориентационная работа направлена на создание информационной и мотивационной основы процесса выбора профессии. Принято различать следующие формы профориентации: профессиональное просвещение, профессиональная консультация, профессиональная адаптация, профессиональный отбор и профессиональный подбор.

В рамках общеобразовательной школы актуальными являются профпросвещение и профконсультация.

В процессе профпросвещения оптант (*выбирающий профессию*) овладевает информацией, необходимой для обоснованного выбора профессии:

- о мире профессий и о тех требованиях, которые предъявляются ими к личности;
- о потребностях общества в профессиональных кадрах или иначе: о специфике наличного рынка труда;
- о качествах личности, значимых для осуществления выбора профессии;
- о системе учебных заведений, осуществляющих профессиональную подготовку.

В целом профпросвещение направлено на формирование у школьников положительного отношения к трудовой деятельности, на формирование умений ориентироваться в мире профессий, анализировать любую новую

профессию, выделять в ней главное, соотносить требования, предъявляемые данной профессией к личности с конкретными индивидуальными особенностями. Профпросвещение в общеобразовательной школе может происходить как на уроках по различным учебным дисциплинам, так и во внеурочное время в ходе внеклассных занятий. Основной для профпросвещения является групповая форма работы, которая хотя и позволяет учитывать возрастные особенности школьников, однако ограничивает возможности индивидуальной работы с оптантами.

В отличие от профпросвещения профессиональная консультация проводится прежде всего индивидуально, вместе с тем в ряде случаев и здесь возможно использование групповой формы работы, однако только с немногочисленными группами. Основные функции профконсультации:

- информационная: предоставление оптанту информации, необходимой для взвешенного профвыбора,
- диагностическая: определение наличного уровня развития профессионально значимых качеств;
- прогнозная;
- формирующая.

Профадаптация как приспособление к изменяющимся условиям профессиональной среды происходит непосредственно в процессе профобучения и выполнения профессиональной деятельности.

Профотбор и профподбор иногда рассматривают как формы трудовой экспертизы, существующей наряду с профориентацией. Профподбор нацелен на распределение специалистов на конкретные рабочие места, при этом основной задачей является выбор оптимальной для работника вакансии. Задача профотбора – выбрать из группы претендентов тех, кто в наибольшей степени соответствует вакантной должности по своим способностям, опыту, личностным качествам, выявленным на момент обследования.

Одна из проблем, с которыми сталкивается специалист в области

профориентации - это проблема упорядочивания огромного количества информации о самых разнообразных профессиях, проблема типологии и описания профессий.

Вопросы для самоконтроля:

1. Что объединяет профконсультацию и профотбор?

2. Какие цели преследует профориентация? Назовите формы профориентационной работы.

3. Какая информация необходима оптанту для обоснованного выбора профессии?

4. Каковы функции профконсультации?

5. Чем определяется отличие профотбора от профподбора?

2. ПРОБЛЕМА ТИПОЛОГИИ И ОПИСАНИЯ ПРОФЕССИЙ В ЦЕЛЯХ ПРОФКОНСУЛЬТАЦИИ И ПРОФОТБОРА

2.1. ТИПОЛОГИИ ПРОФЕССИЙ

Существуют различные подходы к построению типологии профессий. Один из наиболее продуктивных и получивших широкое практическое применение был предложен Е.И.Климовым. Одно из преимуществ данного подхода состоит в возможности его реализации на уровне конкретных диагностических методик (дифференциально-диагностический опросник, опросник профессиональной готовности и др.).

В качестве основного классификационного признака Климов Е.А. выделяет **предмет труда** человека и рассматривает пять основных групп профессий: профессии типа "человек-человек", "человек-техника", "человек-природа", "человек-знаковая система", "человек-художественный образ". Профессии каждого типа предъявляют определенные требования к личности. В таблице 1 дается краткое описание профессий каждого типа, а также приводятся те виды работы, знакомые оптантам юношеского возраста, в которых могут формироваться и развиваться профессионально значимые качества.

Помимо предмета труда могут быть использованы другие критерии для последующей классификации профессий. Так, профессии могут различаться по **целям труда**:

Г - гностические, познавательные;

П - преобразовательные, обслуживающие;

И -изыскательные, изобретательские цели.

Также в профессиональной деятельности могут использоваться различные **средства труда**: Р - ручные, М - механические, А - автоматические, Ф - функциональные средства организма, Т - теоретические средства.

В целях профконсультации и профотбора полезно учитывать специфику **условий труда**: Б - бытовой микроклимат, Н - необычные (цех, лаборатория, магазин), Э - экстремальные (под водой, в воздухе), О - на открытом воздухе, М - условия повышенной моральной ответственности, а также - **организации труда**: Д- повышенные требования к дисциплине, О - обычные отношения начальника и подчиненного, С - относительная самостоятельность и **общения в труде**: И -индивидуальная работа, К -работа с клиентами, Г - работа в группе, А - выступления в аудитории.

Таким образом, появляется возможность проанализировать любой вид профессиональной деятельности по описанной "формуле профессии": предмет, цели, средства, условия, организация труда, общение в труде. Каждый из параметров, используемых для анализа профессии, позволяет определить требования, предъявляемые к личности работника.

В качестве примера феноменологического описания профессий может быть рассмотрена классификация профессий, проводимая по трем параметрам, которые можно представить в виде отдельных осей (Сьюпер) :

- профессиональные области: сельское и лесное хозяйство, горное дело, конструирование, фабричное дело, индустрия, торговля, финансы, транспорт, правительственные учреждения,

- поле профессий: в сельской местности, социальные профессии,

деловые контакты, управление, математические дисциплины, биологические науки, культура, искусство,

- образовательный уровень.

Табл.1. Типы профессий и предъявляемые ими требования к личности.

Предмет труда	Сферы профессиональной деятельности	Примерный перечень профессий	Виды работы, содержащие элементы данных предметов труда	Качества, необходимые для успешного взаимодействия с данным предметом труда
Человек	медицинское обслуживание:	врач, медсестра, санитар;	Общественно - организационная, шефская работа в школе, спортивные мероприятия, коллективные игры.	Потребность легкость установления в общении, контактов, понимание интересов других людей, умение организовать совместные действия и эффективно управлять ими, такт, выдержка, устойчивое хорошее самочувствие.
	воспитание и обучение:	педагог, лектор, воспитатель, тренер;		
	бытовое обслуживание:	продавец, официант, бортпроводник;		
	управление:	администратор, менеджер;		
	информационное обслуживание:	журналист, теле (радио) ведущий;		
	защита общества и государства:	юрист, работник милиции, военно-служащий.		
Техника	Создание, монтаж, сборка технических устройств:	инженер, токарь;	лабораторные и практические работы по физике,	Техническое мышление, пространственно-образное представление,

Предмет труда	Сферы профессиональной деятельности	Примерный перечень профессий	Виды работы	Необходимые качества
Техника	эксплуатация технических средств:	шофер, монтер, монтажник, машинист;	химии, работа на уроках технического труда, практика на заводе, ремонт бытовых приборов.	техническое восприятие, глазомер, сенсомоторная координация, ловкость и точность движений, устойчивость и распределение внимания.
	ремонт технических устройств:	наладчик станков, автослесарь.		
Природа	Изучение, исследование, анализ состояния и условий жизни растений и животных, исследование земных недр:	биолог, почвовед, селекционер, геолог;	Лабораторные и практические работы по биологии, географии, работа в саду, на огороде, природоохранная деятельность, уход за животными.	Наблюдательность, терпение, систематическое ведение записей, физическая выносливость, забота по отношению к природным объектам.
	уход за растениями и животными:	животновод, растениевод, пчеловод, лесник, агроном, садовник, цветовод;		
	профилактика заболеваний растений и животных, борьба с их вредителями и возбудителями болезней:	ветеринар, агрохимик.		

Предмет труда	Сферы профессиональной деятельности	Примерный перечень профессий	Виды работы	Необходимые качества
Художественный образ	создание, проектирование, моделирование художественных произведений:	писатель, композитор, художник, скульптор, модельер;	Уроки рисования, музыки, разбор художественных особенностей произведений	Художественный вкус, художественные (музыкальные)
	воспроизведение, изготовление различных изделий по эскизу, образцу в единственном экземпляре:	гравер, хореограф, реставратор, актер;	искусства, художественная самодеятельность, участие в работе творческих студий.	склонности, эстетическое чувство, воображение, образное мышление, образная память, глазомер.
	воспроизведение, копирование, размножение художественных произведений в массовом производстве:	живописец по росписи фарфора, закройщик.		
Знаковая система	тексты на родном и иностранном языках:	корректор, редактор, переводчик, лингвист;	Машинописные работы, оформление документации, ведение делопроизводства,	Точность восприятия, развитая оперативная память, устойчивость
	цифры, формулы, таблицы:	экономист, делопроизводитель, бухгалтер, программист;	перевод с одного языка на другой, работа с чертежами, исполнение расчетов,	внимания, интерес к работе с цифрами, формулами, схемами,
	чертежи, карты, схемы:	чертежник, копировщик, штурман;	работа на ПК, на электрических кассовых	способность за рядом цифр видеть реальные

	звуковые сигналы:	радист.	аппаратах.	события.
--	-------------------	---------	------------	----------

2.2. ПРОФЕССИОКАРТЫ И ПРОФЕССИОГРАММЫ

Проблема описания профессии является актуальной как для профконсультации, так и для профотбора. Однако различие задач, решаемых в одной и другой области, обуславливает различные требования к уровню анализа профессиональной деятельности. Если для задач профконсультации достаточно довольно общего описания профессии, представленного в виде профессиокарты, то задачи профотбора требуют глубокого и детального анализа профессиональной деятельности, результатом которого является развернутая профессиограмма.

Задачи, решаемые в ходе профконсультации, могут быть разбиты на три группы:

А - психологический анализ личности,

Б - сопоставление психологических структур личности и профессии,

В - определение путей дальнейшего развития личности, совершенствования ее психологической структуры в соответствии с поставленными профессиональными целями.

Для решения второй группы задач необходимо иметь достаточно полный перечень существующих профессий с описанием каждой из них. Характеристика профессии может быть представлена в виде профессиокарты.

Профессиокарты могут иметь следующую структуру:

- 1 – официальное современное название описываемой профессии
- 2 - описание результатов труда и их значения
- 3 - описание трудовых действий и основных личностных качеств, требуемых для выполнения профессиональной деятельности
- 4 - описание предметных и социальных условий труда
- 5 - указание на возможные пути обучения, виды учебных заведений
- 6 - указание на родственные (по психологическим критериям) профессии.

Для решения задач профотбора требуется более глубокий, чем это представлено в профессиокарте, анализ профессии, который проводится с

учетом особенностей конкретной должности: функциональных обязанностей, специфики психологического климата и сложившейся структуры отношений в учреждении/подразделении, традиций и стиля работы в учреждении. Результаты такого анализа могут быть представлены в виде профессиограммы, ключевым компонентом которой является психограмма - *комплексное описание профессионально важных качеств*. Профессиограмма в целом отвечает на вопросы:

- Какая деятельность анализируется и что является предметом и целью данной деятельности?
- Каковы критерии оценки эффективности труда?
- Чем обусловлена эффективность труда ?
- Какие факторы влияют на психику работника?
- Какие особые требования предъявляются к работнику?

Психограмма включает описание тех психических особенностей личности, которые соответствовали бы личности "оптимального работника". В психограмме выделяют следующие блоки:

- характеристики внимания (объем, концентрация, переключение, устойчивость, переключение, распределение, устойчивость)
- требования к сенсомоторным качествам (координация движений, моторная ловкость и т.д.)
- требования к познавательным качествам: а) сенсорно-перцептивные процессы (развитие определенных видов модальностей, полезависимость/ полenezависимость восприятия и т.д.); б) представления и воображение; в) характеристики памяти (объем запоминания, развитие оперативной памяти, точность воспроизведения информации и т.д.); г) особенности мыслительной деятельности (развитие отдельных видов мышления и мыслительных операций: анализа, синтеза, абстракции, обобщения, развитие продуктивного/ дивергентного мышления и т.д.); д) речь и речевые способности (развитие устной/письменной речи, монологической/

диалогической речи и т.д.)

- эмоциональные качества (эмоциональная устойчивость, уровень личностной тревожности, эмоциональная лабильность и др.)
- волевые качества
- особенности темперамента (требования к типологическим особенностям личности: преобладание черт слабого либо сильного, подвижного либо инертного типов нервной деятельности)
- личностные характеристики (личностные черты, склонности, интересы, самооценка, уровень притязаний, ценностные ориентации, ведущие личностные мотивы)
- профессиональные знания, умения, навыки.

При составлении психограммы продуктивным является применение метода экспертной оценки. В качестве экспертов выступают специалисты в данной области (3-5 человек), знающие все особенности и условия труда на конкретном производстве. Для получения экспертной оценки может быть применен опросный лист Отто Липмана, содержащий перечень 151 качества. (психофизиологических характеристик, например, умение подавлять сонливость, быстро различать разницу в весе, распознавать цвета и пр.). Экспертам предлагается оценить каждое из качеств по трем параметрам:

- 1- является ли данное качество для профессии необходимым, желательным или безразличным,
- 2- нужно ли это качество при работе по данной специальности всегда, иногда или не нужно,
- 3 - возможно ли развитие или усовершенствование этого качества с возрастом или путем профессионального образования в высокой степени или развитие совершенно невозможно.

Также при составлении профессиограммы активно применяются анализ соответствующей документации, целенаправленные беседы с компетентными в данной области людьми, наблюдение за профессиональной деятельностью

успешных работников.

Вместе с тем, необходимо помнить, что нет однозначного соответствия между индивидуально-психологическими особенностями работника и эффективностью профессиональной деятельности.

Вопросы для самоконтроля:

- 1. Чем диктуется необходимость классификации профессий?*
- 2. Какие признаки могут быть использованы в качестве основания для классификации профессий?*
- 3. Какой критерий является основным в классификации профессий, предложенной Е.А.Климовым?*
- 4. Опишите основные типы профессий, выделяемые Е.А.Климовым.*
- 5. Чем отличаются профессиокарты от профессиограмм? Для решения каких задач применяются профессиокарты и для каких - профессиограммы?*
- 6. Из каких блоков состоит психогрпмма?*
- 7. Какие методы могут быть использованы при разработке психограммы?*

3. ПРОБЛЕМА ИНДИВИДУАЛЬНЫХ РАЗЛИЧИЙ В ПРОФКОНСУЛЬТАЦИИ И ПРОФОТБОРЕ

В профессиональной диагностике зачастую используется так называемая "схема наложения". Речь идет о соотнесении профессиональных требований и индивидуально-психологических особенностей личности. Такой подход имеет недостатки применительно к задачам как профконсультации, так и к задачам профотбора. С одной стороны, со временем происходит изменение самих профессий (самого содержания профессиональной деятельности, условий работы и т.п.), соответственно, изменяются требования к личности работника. С другой стороны - подавляющее большинство диагностических средств позволяют получить "срез" индивидуально-психологических особенностей личности на данный момент, оставляя открытым вопрос о ее дальнейшем развитии. А как известно, способности, которые можно

рассматривать как интегральный показатель профессионально-значимых качеств, не являются врожденными и формируются в деятельности. В соответствии со сложившейся в отечественной психологии традицией, *под способностями понимаются индивидуально-психологические особенности, проявляющиеся в скорости овладения и качестве выполнения определенной деятельности*. При этом способности не могут быть сведены к наличным навыкам, умениям или знаниям и всегда являются результатом развития.

Основу способностей составляют врожденные анатомо-физиологические особенности - задатки, среди которых особое место занимают свойства высшей нервной деятельности. Одни и те же задатки могут лежать в основе разных способностей и, наоборот, определенные способности могут формироваться на основе различных комплексов задатков. Поскольку способности не просто проявляются, но появляются в деятельности, то для прогноза их развития особое значение получает в профконсультации исследование мотивации, определение устойчивых интересов и склонностей личности. "...Не потенции человека определяют его пригодность к той или другой профессии, а тенденции" (Геллерштейн /3, с.123/). Следует "...выйти за пределы одних только формальных свойств личности и ...включить в круг проблем профессиографии изучение тех свойств, которые можно объединить понятием "направленность личности" /там же, с.125/.

Другой интегральной характеристикой индивидуально-психологических особенностей является индивидуальный стиль деятельности - индивидуально-своеобразная система психологических средств, к которым сознательно или стихийно прибегает человек в целях наилучшего уравнивания своей индивидуальности с внешними условиями деятельности (Климов Е.А.). В.С.Мерлин указывал на системообразующую функцию индивидуального стиля деятельности, которая проявляется в создании новых связей между свойствами субъекта. В процессе профессиональной деятельности происходит изменение как свойств личности, так и самой деятельности. Можно выделить ряд посылок, обуславливающих

формирование индивидуального стиля деятельности:

- существуют стойкие, практически не воспитуемые, индивидуальные качества (такие, например, как свойства нервных процессов),
- возможны разные по способу (но одинаковые с точки зрения эффективности) варианты выполнения деятельности,
- имеются широкие компенсаторные возможности в отношении слабо выраженных способностей.

В отечественной психологии широкое освещение получила проблема влияния типологических свойств нервной системы на эффективность и специфику выполнения профессиональной деятельности. Был накоплен значительный материал о взаимоотношении свойств нервной системы и психическими свойствами личности. "Свойства нервной системы не определяют никаких форм поведения, но образуют почву, на которой легче формируются одни формы поведения, труднее - другие" (Теплов Б.М.).

Сила-слабость нервных процессов связана с целым рядом характеристик деятельности. Так, сильный тип характеризуется более высокой устойчивостью к утомлению, стрессоустойчивостью. Слабость нервных процессов связана с высокой чувствительностью, утомляемостью, тревожностью, нарушениями психической регуляции в экстремальных ситуациях. В связи с последним различают профессии первого типа: связанные с профограничениями для людей с выраженной слабостью нервной системы, и профессии второго типа: не имеющие профограничений в зависимости от типологических свойств субъекта. К первому типу относятся профессии, требующие быстрого принятия ответственных решений в экстремальных ситуациях (особенно в ситуациях с высокой степенью неопределенности), например, профессии авиадиспетчера, оператора-руководителя и т.п.

Однако слабый тип имеет свои преимущества. Так, более высокая утомляемость не означает более низкой эффективности, т.к. на первых этапах

деятельности слабый тип демонстрирует значительно большую продуктивность (в сравнении с сильным типом), что может вести к более высоким показателям продуктивности в целом.

Различия между сильным и слабым типом проявляются также в условиях монотонной деятельности. Если у слабого типа монотония развивается в условиях однообразной работы по заданной инструкции при отсутствии внешних сигналов, то у сильного типа - при деятельности с повторяющимися слабыми сигналами. Вместе с тем, как показывают исследования, в обоих случаях эффективность деятельности несколько выше у представителей слабого типа.

Подверженность сильного типа монотонии объясняется линейной зависимостью между уровнем активации и эффективностью деятельности. Слабый тип демонстрирует оптимальную продуктивность при среднем уровне активации и снижение эффективности - при высоких уровнях активации.

Различия в деятельности связаны также с подвижностью/инертностью нервных процессов. Однако эти различия проявляются не в эффективности, а в способах достижения результата, т.е. в индивидуальном стиле деятельности. Для профессионалов с инертными нервными процессами характерна работа в равномерно высоком темпе с ярко выраженным ориентировочным этапом. Представителей подвижного типа отличает быстрое выполнение деятельности, быстрое принятие решений, свернутость ориентировки.

Исследования, проведенные Е.А.Климовым, подтвердили, что не существует прямой связи между типологическими особенностями субъекта и эффективностью его деятельности. Так, среди успешно работающих ткачих-многостаночниц одинаково часто встречались женщины с преобладанием как подвижности, так и инертности нервных процессов. При одинаково эффективной деятельности работницы с разным типом нервной системы демонстрировали различные способы организации труда: четкое планирование и прогнозирование возможных сбоев в работе станка - у ткачих с инертным типом, быстрота выполнения операций и высокая скорость

перемещения по цеху - у ткачих с инертным типом нервной системы. Так же и анализ работы учеников-токарей, различающихся типологическими особенностями, показал, что показатель брака, допускаемого в работе, в среднем не различается в двух группах. Однако различия проявились в характере ошибок - если у учеников с инертным типом ошибки объяснялись медлительностью, то ученики с подвижным типом были излишне торопливы.

Вопросы для самоконтроля:

- 1. В чем состоят недостатки так называемой "схемы наложения", используемой при профконсультации и профотборе?*
- 2. Как связаны способности человека и выполняемая им деятельность? Какими особенностями личности определяется эффективность выполняемой деятельности?*
- 3. Что такое индивидуальный стиль деятельности? Чем обусловлено его формирование?*
- 4. Как проявляются в деятельности различные типологические свойства нервной системы?*
- 5. В чем проявляются различия между людьми с преобладанием силы и с преобладанием слабости нервных процессов?*
- 6. Как различаются индивидуальные стили деятельности у людей с инертностью и с подвижностью нервных процессов?*

4. ПРОФКОНСУЛЬТАЦИОННАЯ РАБОТА В ШКОЛЕ

4.1. ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ САМООПРЕДЕЛЕНИЕ СТАРШЕКЛАССНИКОВ

О степени зрелости оптанта можно судить по его личному профессиональному плану (ЛПП) - образу профессионального будущего. Можно говорить о наличии ЛПП, если оптанта указывает на определенную область деятельности, профессию или результат труда либо на соответствующее учебное заведение, с которыми он связывает свое профессиональное будущее. При этом необходимо учитывать, что успешность

самореализации личности в будущем во многом зависит от согласованности ценностных ориентаций, лежащих в основе формирования жизненных планов. Исследования, проводимые в разных странах, в том числе и в Украине, показывают, что несогласованность профессиональной и жизненной перспектив является негативным фактором профессионального самоопределения.

Процесс построения ЛПП можно представить в виде следующей схемы:

1. Выделение дальней профессиональной цели, соотнесение ее с другими жизненными целями.
2. Определение ближних профессиональных целей и их резервных вариантов.
3. Работа по самопознанию своих возможностей.
4. Сопоставление наличных возможностей с требованиями, предъявляемыми принятыми профессиональными целями.
5. Определение путей собственного развития для осуществления поставленных целей.
6. Выбор других целей в случае отказа от первоначально принятых.

При руководстве выбором профессии в школе нередко возникает проблема преодоления потребительской, выжидательной позиции учащихся, проблема формирования потребности и умений самостоятельного осуществления профессионального выбора. Для решения этих проблем целесообразно использовать групповую форму профконсультации школьников с применением профориентационных игр. Это позволяет:

- активизировать учеников, возбудить у них интерес к проблемам самоопределения,
- представить необходимую информацию в наглядной, предметной форме,
- достичь творческого сотрудничества профконсультанта и оптантов.

4.2. ПРОФОРИЕНТАЦИОННЫЕ ИГРЫ В ПРОФКОНСУЛЬТАЦИИ

Особенность профориентационной игры как игрового метода состоит в моделировании самого процесса выбора профессии и дальнейшего профессионального самоопределения. Различаются следующие типы профориентационных игр /Пряжников, 1989, 1994/:

- 1 – игры-заигрывания, не затрагивающие прямо профориентационные вопросы: тренинг общения, игры на смекалку, память, внимание и т.д. Эти игры не только помогают наладить контакт с оптантами и создать непринужденную обстановку, но могут также быть использованы для анализа познавательных процессов и некоторых профессионально-значимых личностных качеств оптантов.
- 2 – игры, моделирующие отдельные аспекты профессиональной деятельности:
 - 1) ознакомительные (с особенностями, требованиями, историей профессий).
В качестве модели могут быть использованы формула профессии Климова, общая схема организации или конкретная структура предприятия. Здесь могут быть использованы такие игры, как:
"Ассоциации" – развивают творческое воображение, так как в ходе игры участникам предлагается описать, с каким цветом, вкусом, с какой эмоцией и т.п. ассоциируется у них та или иная профессия. При этом один из участников должен отгадать, о какой профессии идет речь.
"Угадай профессию" – предлагается одним участникам представить профессию в виде формулы, а другим - определить, какая профессия скрывается за предложенным описанием,
"Космический полет" – определяется, представители каких профессий потребуются в продолжительном космическом полете и распределяются роли,
"Стажеры-инопланетяне" – дается описание инопланетян и предлагается определить, по каким специальностям они могли бы проходить стажировку на определенном предприятии,
"Защита проектов" - участникам игры дается задание подготовить и

защитить свой проект профессионального состава сотрудников предлагаемого предприятия.

2) пробные, тренинговые игры, направленные на самопознание: оптанты проверяют себя в проигрывании профессиональных ситуаций и проявлении профессионально значимых качеств.

3 – игры, моделирующие сам процесс выбора профессии, построения ЛПП. В качестве модели для организации таких игр может быть уже рассмотренная схема построения ЛПП либо модель анализа профконсультационных казусов.

Примеры игр:

"Профконсультация" - разыгрывается профконсультационная ситуация с распределением среди школьников ролей профконсультанта, оптанта, его родителей (см. Приложение 1),

"Защита профессии" - между игроками - оптантом и его "родителями" - разыгрывается конфликт, вызванный разногласиями относительно профессионального выбора оптанта.

4 – ценностно-ориентационные игры, побуждающие оптантов задуматься о собственных ценностных ориентациях, о своей жизненной позиции. В качестве модели игры может служить классификация ценностей:

- а) материально-престижные,
- б) социально-престижные,
- в) нравственно-мировоззренческие.

Противоречие между разными типами ценностей может составить содержание игры. Примерами таких игр являются:

"Пришельцы" – диалог о роли профессиональной деятельности в жизни человека разворачивается между "пришельцами" и "землянами",

"Пресс-конференция" – игроки-"журналисты" задают свои вопросы игроку-"профессионалу",

"Остров" – действие разворачивается на "необитаемом острове", куда была "выброшена" группа игроков.

5 – игры "жизнедеятельности" – проводятся в специальных условиях - в

походе, лагере и т.п. Позволяют на практике проверить имеющиеся или овладеть новыми профессиональными умениями и знаниями.

Проведение профориентационных игр возможно как в малых группах (3-7 человек), так и в группах с 20-25 учениками. Игра может быть использована в разном качестве: и как активирующая процедура, подготавливающая оптанта к профконсультации, и как определенный этап в ходе непосредственной профконсультационной работы. Динамическим стержнем игры является игровой конфликт, который реализуется через игровые правила и роли. Проведению игры предшествует подготовительный этап, а вслед за игрой обязательно идет этап группового обсуждения и анализа игровых событий.

Вопросы для самоконтроля:

- 1. Что такое личный профессиональный план? При каких условиях можно говорить о его наличии у оптанта?*
- 2. Как может быть описан процесс построения ЛПП?*
- 3. В чем преимущества использования профориентационных игр?*
- 4. Чем отличаются профориентационные игры от других игровых методов?*
- 5. Что составляет основу профориентационных игр?*
- 6. Для решения каких задач могут быть применены разные типы профориентационных игр?*

5. МОДЕЛИ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФКОНСУЛЬТАЦИОННОЙ РАБОТЫ

5.1. ОСНОВНЫЕ ФАКТОРЫ ВЫБОРА ПРОФЕССИИ

Один из подходов к проведению профконсультации старшеклассников опирается на концепцию основных факторов выбора профессии. В качестве факторов профессионального самоопределения рассматриваются:

1. Информированность о существенных сторонах выбора

профессионального пути (о способах анализа профессий, о путях получения необходимой информации, о том, какая информация необходима для принятия взвешенного решения).

2. Склонности и интересы.
3. Способности.
4. Планы родителей.
5. Планы сверстников.
6. Потребности общества в специалистах.
7. Уровень притязаний (УП) в отношении будущего профессионального статуса.
8. Личный профессиональный план (ЛПП).

Слабая выраженность либо рассогласованность перечисленных факторов будут определять основную проблему оптанта. Все факторы выбора профессии можно расположить на окружности и, используя данную схему, рассмотреть возможные случаи соотношения факторов, а соответственно и типы профессиональных казусов (ситуаций) (рис.1).

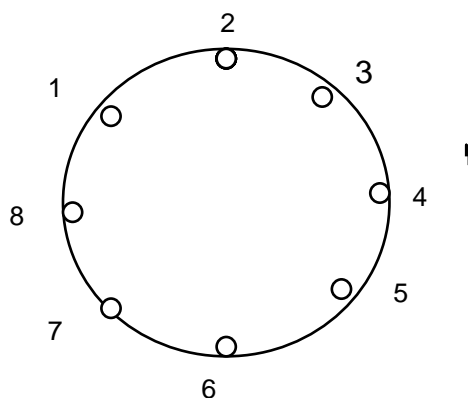


Рис.1. Схема факторов профессионального самоопределения.

Несформированность фактора можно обозначить штрихом, согласованность факторов - отрезком, рассогласование - отрезком со штрихом. Некоторые из возможных вариантов профессиональных казусов изображены на рисунке 2.

Наиболее благополучной представляется ситуация согласования ЛПП со склонностями, способностями и запросами общества (рис.2а), менее

благополучным является случай, когда ЛПП соответствует способностям личности и социальному запросу, но расходится со склонностями (рис.2б). Сложными можно назвать ситуации, представленные на рис.2в - не выражены склонности и не сформирован ЛПП и рис.2г - ЛПП имеется, но рассогласуется со склонностями, способностями и потребностями общества.

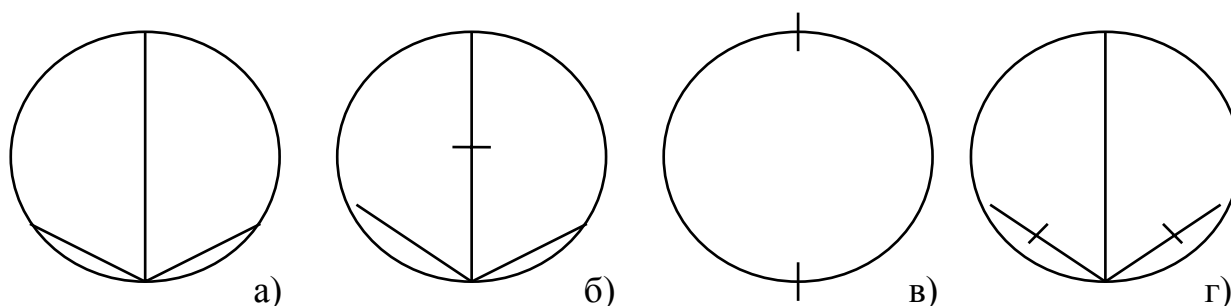


Рис.2. Типы профконсультационных казусов.

Профконсультанту предстоит направить свои усилия на уменьшение рассогласованности факторов. При этом профконсультант может придерживаться следующей стратегии: выявить тип данной ситуации, определив степень выраженности и согласованности факторов профессионального самоопределения, спланировать тактику воздействия на оптанта и провести необходимую психологическую работу. При таком подходе оптанта выступает в роли пассивно ожидающего, а консультант - в роли принимающего решения и берущего на себя ответственность за дальнейшую профессиональную судьбу оптанта. Такое понимание сущности профконсультации является вполне традиционным и уходит корнями в теорию "черт и факторов" Ф.Парсонса, разработанную еще в 1908 г.

5.2. РУКОВОДСТВО ВЫБОРОМ ПРОФЕССИИ В РАЗВИТЫХ СТРАНАХ

Будучи педагогом и общественным деятелем, Фрэнк Парсонс занимался размещением иммигрантов в сфере труда. Им были выделены три основных условия адекватного профвыбора:

1 - понимание себя, своих способностей, умений, интересов, притязаний, возможностей, а также существующих ограничений и их причин.

2 - знание требований и условий достижения успеха в определенной профессиональной деятельности, перспектив данного рода занятий.

3 - соотнесение двух первых факторов.

В рамках такого дифференциально-диагностического направления широко использовались психотехнические методы исследования индивидуальности, активно создаваемые тестовые методики (характерологический опросник Кэттелла, опросники Стронга и Кьюдера, позже - тест структуры интеллекта Амтхауэра), разрабатывались профили профессиональной деятельности. При этом профконсультация все больше приобретала черты профотбора либо профподбора, что было обусловлено и особенностями социально-экономического развития: наличием избытка неквалифицированной рабочей силы, позже - экономическим кризисом и последующей депрессией.

Подход, базирующийся на теории "черт и факторов" имел ряд недостатков, которые со временем все больше сказывались на эффективности реальной производственной деятельности. Прежде всего, невозможно выделить единственное качество личности, релевантное данной профессии, так как в основе способностей всегда лежит комплекс качеств, реализуемых через индивидуальный стиль деятельности. Во-вторых, способности формируются в деятельности, а разовое тестирование способностей и других качеств личности имеет констатирующий, но не прогностный характер. Наконец, следует также учитывать, что происходит изменение и самих профессий и, соответственно, изменение требований, предъявляемых личности.

В 50-е годы в решении проблем профессионального самоопределения наметился переход к преобладанию недирективных методов профконсультирования, все большее внимание стало уделяться проблемам мотивации, ценностных ориентаций личности. В исследованиях процесса

выбора профессии возрастал удельный вес *мотивационных теорий, теорий индивидуальности и теорий развития*. Так, в русле *мотивационного подхода* проводилось изучение факторов удовлетворенности профессиональной деятельностью. Рейнолдс и Шистер (1947) показали, что определяющими являются характер человеческих взаимоотношений на работе, интерес к работе и удовлетворенность общей обстановкой, а размер зарплаты и стабильность работы приобретают особое значение в условиях безработицы. Психодинамическое направление в исследованиях профессиональной мотивации было представлено работами Moser U. /1963/, Bordin E.S. /1974/, Рое А. /1969/. Согласно теории Бордина в формировании профессиональных склонностей решающими являются первые шесть лет жизни. Рассматривая структуру потребностей, Бордин выделял такие ее элементы: выращивание или ухаживание, оральная агрессия, манипуляция, восприятие, анальная и генитальная потребности, исследование, фиксация на течении воды, эксгибиция, ритмические движения. Отдельная потребность или их ряд фиксируются в детстве на предметах, которым в последствии могут замещаться предметами профессиональной деятельности. Например, оральная потребность (резать, кусать, царапать) может реализоваться при работе с гаечным ключом либо - символически - при манипулировании словами.

В *теории профессионального развития* Э.Роу профессиональный выбор также рассматривается, как удовлетворение потребностей. Однако Роу опирается не на психоаналитический, а гуманистический подход в проблеме мотивации, а именно - на теорию А.Маслоу. Предполагается, что потребности, недостаточно удовлетворяемые на ранних стадиях развития, приводят к формированию доминирующих мотивов, проявляющихся в профессиональном поведении. При этом существенной является не сама потребность, а отношение к ней, усваиваемое под влиянием типа взаимодействия родителей и ребенка. Типы взаимоотношений варьируют по таким параметрам, как эмоциональное приятие/ неприятие, наличие/ отсутствие контроля, стимулирование/ нестимулирование активности ребенка и определяют тип его

интересов, включая профессиональные: индивидуальная/ предметная, защитная/ незащитная, на других/ на себя. Каждой ориентации соответствует группа профессий. Например, небрежный тип отношений (ребенка эмоционально принимают, но не слишком о нем заботятся) обуславливает ориентацию индивида на технологию. Отметим, что эмпирические исследования не подтвердили тесной связи между типом детско-родительских отношений и успешностью в определенной профессиональной области.

В целом для *теорий развития* характерен подход к профессиональному выбору как длительному процессу, связанному с решением ряда проблем. Эти проблемы актуальны для подросткового и юношеского возраста: проверка своих способностей, обдумывание временной перспективы, поиск адекватной формы удовлетворения личных потребностей и интересов. Их решение обусловлено процессами идентификации с представителем определенной профессии.

Анализ профессионального развития позволил Super D. /1971/ выделить ряд стадий:

1. Стадия пробуждения - до 14 лет - характеризуется тем, что Я-концепция развивается благодаря идентификации со значимым взрослым и включает несколько фаз. В фазе фантазии - 4-10 лет - преобладают детские потребности, в фазе интересов - 10-12 лет - формируются профессионально значимые предпочтения, в фазе способностей - 13-14 лет - проверяются индивидуальные способности, появляются представления о профессиональных требованиях и профессиональном образовании.

2. Стадия исследования - 15-24 года - связана с попытками индивида проверить себя в различных ролях, учитывая свои реальные профессиональные возможности: тентативная фаза - 15-17 лет - связана с предварительным профессиональным выбором, проверяемым в фантазии или реальности, в фазе перехода происходит попытка реализации Я-концепции, в фазе апробации определяется поле профессиональной деятельности.

3. Стадия консолидации - 25-44 года - характеризуется стремлением

обеспечить в найденном профессиональном поле устойчивую личностную позицию, включает пробную (до 30 лет) и стабильную фазы.

4. В стадии сохранения - 45-64 года - профессиональное развитие идет без отклонений в найденном направлении.

5. В стадии спада - с 65 лет - развиваются новые роли: частичное участие в профессиональной жизни, наблюдение за профессиональной деятельностью других людей.

Сьюпер также вводит понятие профессиональной зрелости, характеризующее личность, поведение которой отвечает задачам соответствующей возрасту стадии профессионального развития.

В рамках *теории решений* исследования фокусируются на процессе выбора профессии. При этом профессиональный выбор рассматривается как система ориентировок в различных профессиональных альтернативах и принятии решения. Так, Ziller P. полагает, что оптант принимает решение, исходя из оценки вероятности ожидаемого успеха. При этом принятие положительного решения прямо зависит от ценности профессионального события (таким может быть принятие на рабочее место, достижение определенного социального статуса и т.д.) и его вероятности. Возможность поражения соответственно снижает вероятность данного выбора, зато готовность к риску компенсирует влияние возможной неудачи.. В исследованиях данного направления применялись такие методы, как методика Хекхаузена (модификация TAT), система проверки достижений LPS, система социального оценивания SSE, позволяющие изучить компоненты профвыбора: престижность выбираемой профессии, уровень профессиональных притязаний, реалистичность профессиональных установок и др.

Характеризуя в целом развитие теорий профессионального выбора во второй половине двадцатого столетия, можно сказать, что произошла теоретическая переориентация, переход от принципа реактивности к принципу активности, в результате которого личность оптанта стала рассматриваться как динамическая система. В качестве задачи консультанта по выбору профессии

стала рассматриваться помощь клиенту в самопознании и самореализации, в определении альтернатив дальнейшего развития. Выбор при этом осуществляется самим оптантом. Однако для формирования умений адекватной оценки своих качеств и готовности к оптимальному профессиональному выбору требуется не разовое взаимодействие с консультантом, а протяженная во времени целенаправленная работа оптанта по самопознанию и получение им реального опыта в различных профессиональных сферах.

Примером практической организации такой деятельности может служить курс "Профессиональное руководство" в японских школах. Основу этого курса составляет так называемый F-тест профессора Фукуямы, позволяющий провести оценку способности учащихся к профессиональному выбору.

Основные принципы руководства выбором профессии заключаются в развитии способности к самоанализу, изучении сферы труда и мира профессий, осуществления практических профессиональных проб. Каждый год учащиеся могут выполнять различные виды работ из 16 областей труда. Таким образом, за три года (7-9 классы 12-летнего обучения, 13-15 лет) они могут осуществить 48 проб. Проба считается завершенной, если рабочий цикл осуществлен полностью (так, например, в растениеводстве - от подготовки рассады и ее посадки до получения урожая; в делопроизводстве - от подготовки пишущей машинки к печати до выполнения машинописных работ и завершающей проверки исправности машинки). По 63 нормативным показателям проводится экспертная оценка и самооценка учащихся и определяется степень их соответствия. Из этих же 63 пунктов учащийся выбирает те качества, которые, по его мнению, необходимы для избранной им специальности. Психограмма, составленная учеником, соотносится с нормативной. В результате на основе показателей соответствия способностей и склонностей учащегося, а также осведомленности о мире труда и готовности к труду (определяется на основе оценок по учебным дисциплинам) и

эффективности профессиональной пробы выводится показатель способности выбирать профессию. Выработанная система призвана стимулировать и оптимизировать процесс сознательного выбора профессии школьниками.

5.3. ПРОФКОНСУЛЬТАЦИЯ КАК СОВМЕСТНОЕ ТВОРЧЕСТВО КОНСУЛЬТАНТА И ОПТАНТА

Как уже было показано, основное направление развития профконсультирования связано с изменением целевой позиции консультанта. Если первоначально консультант стремился определить наличные возможности оптанта и выдать ему на этой основе рекомендации относительно будущей профессии, то впоследствии на первый план выдвигаются проблемы личностной самореализации. Последнее нашло свое отражение в докладе ЮНЕСКО, где профориентация определялась как помощь, оказываемая человеку в использовании его личностных особенностей. Таким образом, из констатирующей профконсультация должна стать развивающей, а это может быть реализовано при включении оптанта в творческое взаимодействие с консультантом.

Московский психолог Пряжников Н.С. считает, что помочь профконсультанту достичь такого творческого взаимодействия со своим клиентом может принципиальная схема организации процесса профконсультации (табл.2).

На подготовительном этапе консультант использует данные, полученные от врачей, учителей, родителей. Работа облегчается, если в школе ведется профориентационная карта учащегося, в которой отражается динамика успеваемости подростка по разным учебным предметам, его склонности и увлечения, личностный профиль.

На первом этапе главное для консультанта - помочь оптанту самому сформулировать свою проблему. Это может быть: отсутствие профцелей, неадекватная оценка своих возможностей и способностей, незнание

требований выбираемой профессии и учебных заведений, отсутствие резервных профессиональных планов, несогласие родителей с выбором оптанта, несоответствие профвыбора другим жизненным целям. Перед консультантом на этом этапе стоит задача "разговорить" оптанта. Следует учитывать при этом, что у оптанта могут быть различные установки на ситуацию профконсультации:

- активно-положительная (открытость, демонстрация потребности в помощи специалиста),
- пассивно-положительная (в этом случае основным мотивом чаще всего является любопытство),
- игровая ("угадай, кем я хочу быть", проверка компетенции психолога),
- отрицательная (подросток приходит на консультацию под давлением других лиц).

На 1 этапе целесообразным может быть использование простых методик (анализ интересов, склонностей, задания на сообразительность, внимание).

На 2 этапе консультанту предстоит определить и сформулировать для себя собственное понимание проблемы оптанта, определить пути ее исследования и построить общий план дальнейшей профконсультации. При необходимости (например, требуется дополнительная информация или методический материал) следует перенести встречу на другое время.

Табл.2. Схема организации процесса профконсультации.

<i>Этап</i>	<i>Основная цель</i>
Подготовительный этап	Выдвижение предварительной профконсультационной гипотезы (формирование общего представления о проблеме оптанта).
1 этап	Помощь подростку в формулировании его профконсультационной проблемы (увидеть проблему глазами оптанта).

2 этап	Выдвижение профконсультационной гипотезы (увидеть проблему глазами специалиста).
3 этап	Совместное с оптантом формулирование его проблемы и уточнение цели профконсультации.
4 этап	Совместное достижение конкретизированной цели.
5 этап	Совместное подведение итогов профконсультации.
6 этап	Протоколирование.

На 3 этапе консультант вместе с подростком формулируют в понятной для оптанта форме конкретную цель данной встречи. В общем виде это могут быть: информационно-справочная, диагностическая и формирующая цели.

- Информационная цель достигается через знакомство с особенностями профессии, путями подготовки к ней, источниками и приемами получения информации.
- Диагностическая цель достигается через использование психодиагностических средств (подбираются в зависимости от конкретной проблемы), наблюдение за оптантом, исследование самооценки, решение профориентационных задач. Диагностические цели могут быть как диагностико-рекомендательными, так и диагностико-корректировочными. Если в первом случае оптант в помощью профконсультанта узнает о возможных направлениях приложения и развития своих возможностей, то во втором случае на первый план выходит проблема коррекции и самосовершенствования.
- Формирующая цель направлена на выработку умения строить и анализировать личные профессиональные планы, на формирование

способности к самонаблюдению и самоанализу в процессе профвыбора. Для решения этой цели эффективными будут решение профориентационных задач, совместный анализ различных гипотетических профориентационных казусов, профориентационные игры.

При подведении итогов необходимо обсудить, в какой мере достигнута цель встречи, обсудить пути дальнейшей заботы, услышать пожелания оптанта. Желателен деловой подход в сочетании с оптимизмом к профессиональному будущему оптанта.

Протокол профконсультации ведется на протяжении всей встречи, однако после ее завершения необходимо еще раз проверить, насколько полно были отражены в протоколе решаемые на каждом этапе цели и используемые методические и диагностические средства, а также внести в протокол собственное заключение об итогах профконсультации и оценить эффективность собственной деятельности.

Вопросы для самоконтроля:

- 1. Охарактеризуйте основные факторы выбора профессии. Каким образом может быть определена проблема оптанта?*
- 2. Каковы основные положения теории Ф.Парсонса? В чем преимущества и недостатки данного подхода?*
- 3. Какие изменения произошли в руководстве выбором профессии в западных странах в 50-е г.г.? Чем, на Ваш взгляд, это было обусловлено?*
- 4. Как рассматривается выбор профессии и последующая профессиональная деятельность с позиций мотивационного подхода?*
- 5. Как подходят к выбору профессии в рамках теорий развития?*
- 6. В чем проявляется специфика теорий решения при анализе профвыбора?*
- 7. В чем Вы видите преимущества и недостатки F-теста проф. Фукуямы?*
- 8. В чем особенности разработанной Н.С.Пряжниковым схемы взаимодействия оптанта и профконсультанта?*

9. Какие цели могут решаться в ходе профконсультации?

6. МЕТОДЫ ПСИХОДИАГНОСТИКИ В ПРОФКОНСУЛЬТАЦИИ И ПРОФОТБОРЕ

6.1. ОБЗОР ПСИХОДИАГНОСТИЧЕСКИХ МЕТОДОВ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ В ЦЕЛЯХ ПРОФКОНСУЛЬТАЦИИ И ПРОФОТБОРА

При решении задач как профконсультации, так и профотбора, необходимым является использование различных психодиагностических средств, позволяющих изучить индивидуально-психологические особенности личности на разных уровнях анализа.

Использование методик, базирующихся на типологии профессий Климova, таких как дифференциально-диагностический опросник (ДДО), опросник профессиональной готовности и др., дает возможность определить сферу предпочтений по предмету труда. Применение опросника профессиональной готовности позволяет развести уровень сформированности умений, связанных с профессиями того или иного типа (человек - человек, человек - техника и др.), и отношение к разным типам профессий (см. приложение 2). При работе с опросным листом опитанту предлагается ответить на три вопроса:

1. Насколько хорошо умеете делать то, что описано в высказывании?

- Делаю, как правило, хорошо. 2 балла
- Делаю средне. 1 балл
- Делаю плохо. 0 баллов.

2. Какие ощущения у Вас возникали, когда Вы это делали?

- Положительные. 2 балла
- Нейтральные. 1 балл

- *Отрицательные.* 0 баллов.

3. Хотели бы Вы, чтобы описанное в высказывании действие было включено в Вашу будущую работу?

- Да 2 балла
- Все равно 1 балл
- Нет 0 баллов.

Расхождение в оценке разных типов профессий по трем предложенным параметрам свидетельствует о проблеме оптанта.

Если профконсультационная проблема оптанта связана с его неуверенностью в соответствии собственных индивидуальных особенностей выбранной профессии, и в ходе профконсультации была выработана диагностическая цель, требуется исследование качеств, необходимых для овладения данной специальностью. Так, в профессиях типа "Человек-человек" желательны потребность в общении, легкость установления контактов и т.п. Значит, целесообразно использование методик, позволяющих определить выраженность этих качеств, например, личностного опросника Айзенка, рисуночной методики Розенцвейга, шкал тревожности. Таким же образом подбираются методики для изучения индивидуальных особенностей, значимых для овладения профессиями других типов.

Для определения направленности личности в профконсультации и профотборе часто используется "Ориентировочная анкета" (приложение 3). В рамках этого метода различаются три вида направленности: на себя, на взаимные действия и на задачу.

Люди с направленностью на себя (НС):

- сосредоточены на себе, своих чувствах и проблемах,
- активно стремятся к карьерному росту,
- пытаются навязать свою волю группе,
- делают поспешные выводы о других людях,

- окружающие в их присутствии не чувствуют себя свободно.

Люди с направленностью на взаимодействие (ВД):

- уступают давлению группы,
- избегают прямого решения проблем,
- не принимают на себя лидирующую роль, когда речь идет о выборе задачи,
- не помогают отдельным членам группы выражать свои мысли и мало способствуют достижению общей цели,
- не высказывают оригинальных идей.

Люди с направленностью на задачу (НЗ):

- работают интенсивно,
- не уклоняются от непосредственного решения проблемы,
- могут составить хорошие отчеты,
- помогают отдельным членам группы проявлять свои возможности,
- поддерживают группу, чтобы она достигла поставленной цели,
- предлагают оригинальные идеи, позволяющие повысить эффективность работы.

Как правило, для решения задач профконсультации необходимо учитывать интересы и склонности оптанта, а также требуется анализ качеств, имеющих значение для профессионального обучения. Соответственно, наряду с методами анализа личностно-мотивационной сферы большое значение получают тесты способности к обучению или общего интеллекта.

Использование психодиагностических средств в целях профотбора направлено на изучение собственно профессионально значимых качеств. В соответствии с предварительно разработанной профессиограммой составляется батарея тестов, позволяющая провести комплексное исследование индивидуальных особенностей претендента. При составлении такого набора диагностических средств необходимо найти компромисс между стремлением получить максимально полную и точную картину психических свойств кандидата - с одной стороны, и временными и организационными

ограничениями - с другой.

Табл.3. Психодиагностические методы в профотборе и профконсультации.

<i>Уровень анализа</i>	<i>Содержание анализируемой сферы</i>	<i>Методы исследования</i>
Личностно-мотивационный	Интересы, склонности, направленность личности, уровень притязаний, самооценка.	Дифференциально-диагностический опросник Климova, опросники интересов, ориентировочная анкета, шкалы установок, личностный семантический дифференциал, методика Дембо-Рубинштейн, методика Хоппе, личностные опросники по измерению мотивации, проективные методы.
Общие способности	Интеллект, память, продуктивное мышление.	Тесты общего интеллектуального развития, тест структуры интеллекта Амтхауэра, тесты достижений, тесты творческого мышления Торранса, тесты Гилфорда.
<i>Уровень анализа</i>	<i>Содержание анализируемой сферы</i>	<i>Методы исследования</i>
Специальные способности	Характеристики внимания, восприятия, памяти, мышления, психомоторика, технические, художественные, музыкальные и др. способности.	Экспериментальные методы исследования познавательных процессов: восприятия (глазомер, полезависимость/ полenezависимость восприятия), свойств внимания (таблицы Шульте, корректурная проба, метод сложения чисел и др.), памяти (объем, ведущий тип памяти, исследование оперативной памяти), мышления (видов мышления: вербального - невербального, теоретического - эмпирического, пространственного мышления; анализ мыслительных операций). Тесты специальных способностей (анализ двигательных навыков: тест Кроуфорда, "доска Пурдье"; тесты технических способностей, канцелярских способностей, художественных способностей).
Индивидуально-типические	Типологические свойства: сила - сла-	Тест-опросник Стреляу, опросник структуры темперамента, теппинг-

качества	бость, подвижность-инертность нервных процессов, тревожность, невротизм, акцентуации характера.	тест, шкалы тревожности, личностный опросник Айзенка, патохарактерологический диагностический опросник Личко.
Анализ личностных характеристик	Личностные черты, волевые качества, уровень субъективного контроля.	Личностные опросники, проективные методы.
Биодромальный	характеристики жизненных планов, представления о профессиях.	биографический метод, каузометрия, RER-тест Келли, имитационные игры.

6.2. СОБЕСЕДОВАНИЕ КАК МЕТОД ПРОФОТБОРА

При решении задач профотбора нельзя недооценивать значение общих методов, таких как беседа / интервью, анализ профессионального резюме, наблюдение, биографический метод. Именно беседа является одним из основных методов изучения претендента при профотборе, позволяющих прогнозировать эффективность использования работника на тех или иных должностях. В ходе беседы /интервью решается ряд задач:

- 1) предоставление кандидату информации о будущей работе,
- 2) регистрация и проверка основных автобиографических данных претендента,
- 3) оценка внешности и стиля поведения,
- 4) проверка соответствия опыта и профессиональных знаний претендента требуемому уровню квалификации,
- 5) оценка умственных и личностных качеств кандидата,
- 6) заключение о том, насколько подходит данный претендент для вакантной должности, и влияние на его желание занять данное место.

Л.Рэй рассматривает четыре уровня вопросов, задаваемых в ходе собеседования и различающихся по степени достоверности получаемой информации:

- наиболее общие вопросы (подразумевают общие официальные ответы),

- вопросы, детализирующие информацию, позволяющие узнать о реальных фактах из жизни претендента,
- вопросы, побуждающие кандидата выразить свое мнение по отдельным вопросам,
- вопросы, заставляющие выразить свои суждения о ценностях.

На впечатление о том, насколько искренен претендент в своих ответах, влияют такие характеристики его поведения, как конкретность ответов, степень эмоциональности, специфичность приводимых фактов (упоминание деталей, использование профессиональных терминов), плавность речи, характеристики визуального контакта (прямой открытый взгляд - глаза бегают или отводят в сторону), адекватность поведения, открытость к контакту. При этом существует вероятность, что некоторые характеристики поведения, обусловленные типологическими особенностями нервной деятельности, могут быть интерпретированы как проявления неискренности собеседника. Так же к числу наиболее типичных ошибок, допускаемых ведущими собеседование, относят:

- ошибку проекции (перенос на собеседника своих собственных ожиданий, переживаний, суждений),
- ошибку эха (успехи кандидата в одной сфере деятельности автоматически переносятся на другие сферы),
- ошибку атрибуции (кандидату приписываются черты и особенности, подмеченные у другого, напоминающего его человека),
- веру в первый взгляд (первому впечатлению придается чрезмерно большое значение).

Следует помнить, что только комплексный анализ субъективного впечатления от претендента и объективных характеристик, полученных посредством стандартизированных методов, позволяет принять взвешенное и обоснованное решение при профотборе.

Вопросы для самоконтроля:

- 1. Назовите и охарактеризуйте различные уровни анализа, на которых может осуществляться профдиагностика.*
- 2. Какие методы могут быть использованы для решения задач профконсультации? Какие психодиагностические методы могут быть применены при профотборе?*
- 3. Чем определяется выбор тех или иных методических средств при проведении профдиагностики?*
- 4. С какими ограничениями приходится сталкиваться психологу при проведении психодиагностики в целях профотбора?*
- 5. В чем специфика собеседования как метода профотбора?*
- 6. Какие задачи решаются в ходе отборочного интервью?*
- 7. Какие ошибки часто допускают при проведении отборочной беседы / интервью? Как можно избежать этих ошибок?*

7. ПРОБЛЕМЫ РЕКРУТИНГОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.

Не любое предприятие/фирма может самостоятельно решать кадровые проблемы, связанные с подбором персонала. Это объясняется рядом причин:

- финансовыми ограничениями, не позволяющими включить в штат квалифицированного специалиста по профотбору,
- отсутствием необходимости в постоянно действующем сотруднике - специалисте по профотбору,
- отсутствием банка данных по специалистам требуемого профиля и др.

В таких случаях посредником при поиске и отборе кандидатов выступает рекрутинговая (от англ. *rekruit* - вербовать) компания. Представителям таких компаний, работающих на украинском рынке труда, приходится сталкиваться с рядом типичных проблем. Описывая специфику кадровой ситуации на российских предприятиях, С.И. Симоненко отмечает: "В отличие от иностранных фирм, где хорошо проработана структура

организации и сотрудник четко знает свое место и функциональные обязанности, в российских фирмах человек, приходящий на одну должность, может выполнять работу, соответствующую другой. Структура этих фирм формируется хаотично в процессе их деятельности, что отражается и на политике подбора персонала. Так как не существует продуманного кадрового планирования, сотрудники часто подбираются, чтобы "закрыть" определенный участок работы, и руководство не задумывается в момент приема нового человека о том, каково его место в структуре, какие необходимые кадровые перестановки или изменения в системе управления следует сделать в связи с его приходом и пр. В данном случае структура подстраивается под конкретных людей, без расчета ее эффективности для того или иного бизнеса. С такого рода проблемами сталкивается рекрутер, попадающий в организацию с целью выполнить заказ руководства на подбор специалистов. Они обнаруживаются на этапе описания той деятельности, которую будет выполнять специалист, и методов оценки ее эффективности" /19/. В полной мере это можно сказать и о деятельности большинства украинских компаний.

Часто заказчик не может четко сформулировать профессионально значимые требования к кандидату, обозначая лишь ряд ограничений и общих пожеланий в отношении будущего работника, например, указывая желаемый пол, возраст (как правило, предпочитая молодых и энергичных работников), опыт работы и т.п. В таких случаях рекрутеру приходится самому определять, какие функции должен выполнять тот или иной специалист и каким требованиям он должен соответствовать. При этом он "выступает как кадровый консультант, хорошо знающий структуру аналогичных предприятий, содержание деятельности подобных специалистов на предприятиях, условия труда и рынок рабочей силы" /там же/.

Подбор персонала для организации-заказчика включает ряд этапов: оценка по резюме; предварительное собеседование и заполнение подробной анкеты; тестирование; проверка рекомендаций и послужного списка; отборочное собеседование/интервью; принятие решения и прием на работу.

Данная схема не является жесткой, и в каждом конкретном случае отдельные этапы могут меняться местами, объединяться, могут добавляться новые.

Задачи рекрутера не ограничиваются тем, чтобы найти кандидата, который соответствует предъявляемым требованиям, и сформировать у него положительную мотивацию к вакансии. Более важным является предсказание того, насколько эффективно сможет данный кандидат выполнять конкретную деятельность в конкретной организационной структуре. Поэтому при подборе персонала приходится учитывать не только профессиональные навыки кандидата (которые могут быть оценены на основе анализа того, какое профессиональное образование он получил, каков его опыт работы и т.п.), но особенности самой организации. Каков психологический климат в отделе, где имеется вакансия, какие представления и ожидания в отношении потенциально успешного сотрудника сформировались в организации-заказчике? Эти и другие факторы требуют дополнительного изучения и составления на этой основе батареи конкретных диагностических методов. О правильности отбора можно говорить только если данные, получаемые на основе тестов и критерии эффективности работы, принятые на предприятии, соответствуют друг другу.

Вопросы для самоконтроля:

- 1. Какие задачи на рынке труда решают рекрутинговые фирмы?*
- 2. С какими трудностями приходится сталкиваться рекрутеру в своей работе? Чем они объясняются?*
- 3. Какие этапы включает в себя подбор персонала?*
- 4. Какие факторы приходится учитывать при прогнозировании того, насколько эффективной будет деятельность кандидата на вакантной должности?*

ЛИТЕРАТУРА

1. Анастаси А. Психологическое тестирование. В 2-х т.т. М., 1982
2. Бодров В.А. Проблемы профессионального психологического отбора // Психологический журнал, 1985. Т.6. №2. - С.103-106
3. Вопросы теории и методики индивидуальной профконсультации учащихся. Научн.тр. Л., 1976
4. Геллерштейн С.Г. К вопросу о профессиональной типологии // История советской психологии труда. Тексты. М., 1983. - С.118-127
5. Головаха Е.И. Жизненная перспектива и профессиональное самоопределение молодежи. Киев, 1988
6. Гуревич К.М. Профессиональная пригодность и основные свойства нервной системы. М., 1970
7. Информационно-поисковая система "Профессиография" /под ред. Е.А.Климова, Л., 1972
8. Климов Е.А. Индивидуальный стиль деятельности в зависимости от типологических свойств нервной системы. Казань, 1969
9. Климов Е.А. Путь в профессию. Л., 1974
10. Кондаков И.М., Сухарев А.В. Методологические основания зарубежных теорий профессионального развития // Вопросы психологии, 1989, №5
11. Кудрявцев Г.В. Психологические основы профобучения. М., 1988
12. Кулагин Б.В. Основы профессиональной психодиагностики. Л., 1984
13. Методика индивидуальной профконсультации. М., 1982
14. Орел В.Е. Психологические основы профконсультационной работы со школьниками. Ярославль, 1990
15. Основы теории и практики профориентации. Руководство по лабораторному практикуму / под ред. Н.В.Кузьмина, Л., 1990
16. Пряжников Н.С. Деловая игра как способ активизации учащихся в профессиональном самоопределении // Вопросы психологии, 1987, №4

- 17.Пряжников Н.С. Профессиональное и личностное самоопределение. М.- Воронеж, 1996
- 18.Пряжников Н.С. Профконсультация как взаимодействие консультанта и оптанта // Вестник МГУ. Сер.14, психология, 1989, №2
- 19.Пряжников Н.С., Яценко В.А. Особенности профориентационной игры// Школа и производство, 1989, №2
- 20.Психологическое обеспечение профессиональной деятельности / Под ред. Г.К.Никифорова. СПб., 1991
- 21.Психология индивидуальных различий. Тексты. М., 1982
- 22.Рождественская В.И. Индивидуальные различия работоспособности. М., 1980
- 23.Симоненко С.И. Особенности рекруитмента в России // Проблемы теории и практики управления, 1997, №6
- 24.Симоненко С.И. Поведение человека в процессе отборочного интервью как фактор, вызывающий доверие // Вопросы психологии, 1999, №6.
- 25.Шадриков В.Д. Деятельность и способности. М., 1994
- 26.Щекин Г.В. Психологические методы работы с кадрами. Киев, 1989
- 27.Юкке Ю.В. Диагностика сознательности выбора профессии у японских школьников // Вопросы психологии, 1990, №5

ПРОФОРИЕНТАЦИОННАЯ ИГРА "ПРОФКОНСУЛЬТАЦИЯ" (/14/, /16/).

ЦЕЛЬ: активизация процесса профессионального самоопределения учащихся.

ЗАДАЧИ:

- активизация потребности в самостоятельном выборе профессии
- знакомство со схемой построения личного профплана (ЛПП)
- выработка рефлексивного подхода к процессу профессионального самоопределения.

ИГРОВАЯ МОДЕЛЬ: общая схема построения ЛПП и схема этапов профконсультации.

КОЛИЧЕСТВО УЧАСТНИКОВ: 4-6 человек (2 - в роли профконсультантов, 1 - в роли оптанта, 2 - в роли родителей).

ХОД ИГРЫ:

1 ЭТАП.

А. "Профконсультанты" готовятся к работе, используя общую схему построения ЛПП.

Даются рекомендации "консультантам":

Постарайтесь наладить доверительный контакт с оптантом и его родителями, постарайтесь понять, в чем проблема оптанта (напр., нет профпланов; не знает, как готовиться к профессии; не уверен в себе и т.д.). Чтобы лучше понять подростка, спросите, как он понимает свое счастье, чего он хочет в жизни. Постарайтесь понять, как родители представляют себе будущее своего ребенка, единодушны ли они, совпадает ли их представление с его желаниями. Постарайтесь совместно с оптантом и его родителями выработать рекомендации: кем он может стать через 10-15 лет, каков к этому путь, как готовить себя к профессиональной деятельности. Рассмотрите резервные варианты. Если родители не согласны, попросите их высказать свою точку зрения. В конце встречи спросите, чем помогла ваша

консультация.

Б. Пока "консультанты" готовятся, "оптант" и "родители" проводят игру "Защита профессии": разыгрывают семейный конфликт, возникший в виду несогласия "родителей" с профвыбором учащегося. "Родители" предварительно обсуждают будущее оптанта и делятся друг с другом своими соображениями о том, какой профессией и каким путем ему следует овладеть. Затем они узнают о планах самого "ребенка" и пытаются предложить ему свое решение.

2 ЭТАП.

Разыгрывается ситуация профконсультации, в процессе которой "консультанты" стараются помочь "оптанту" совершить обоснованный выбор профессии.

3 ЭТАП.

Обсуждение хода и результатов игры. Удовлетворены ли "консультанты" своей работой? Какие были трудности? Как "оптант" и его "родители" оценивают "профконсультацию" и свое участие в ней? Могут ли участники игры в своей жизни реализовать опыт, полученный в ходе игры? Что именно представляется им особенно важным? Почему?

Приложение 2.

ОПРОСНИК ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ГОТОВНОСТИ /13/.

Прочитайте внимательно каждое из 50 высказываний и ответьте на вопросы:

1. Насколько хорошо умеете делать то, что описано в высказывании?

- Делаю, как правило, хорошо. 2 балла
- Делаю средне. 1 балл
- Делаю плохо. 0 баллов.

2. Какие ощущения у Вас возникали, когда Вы это делали?

- Положительные. 2 балла
- Нейтральные. 1 балл
- Отрицательные. 0 баллов.

3. Хотели бы Вы, чтобы описанное в высказывании действие было включено в Вашу будущую работу?

- Да 2 балла
- Все равно 1 балл
- Нет 0 баллов.

1. Делать выписки, вырезки из различных текстов и группировать их по определенному признаку.
2. Выполнять практические задания на лабораторных работах по физике (составлять и собирать схемы, устранять в них неисправности, разбираться в принципе действия прибора и т.д.).
3. Длительное время (более 1 года) самостоятельно, терпеливо выполнять все работы, обеспечивающие рост и развитие растений (поливать, удобрять и пр.).
4. Сочинять стихи, рассказы, заметки, писать сочинения, признаваемые многими интересными, достойными внимания.
5. Сдерживать себя, не «вываливать» на окружающих раздражение, гнев, обиду, плохое настроение.
6. Выделять из текста основные мысли и составлять на их основе краткий конспект, план, новый текст.
7. Разбираться в физических процессах и закономерностях, решать задачи по физике.
8. Вести регулярное наблюдение за развивающимися растениями и записывать данные наблюдения в специальный дневник.
9. Мастерить красивые изделия своими руками: из дерева, ткани, металла, засушенных растений, ниток.
10. Терпеливо, без раздражения, объяснять кому-либо, что он хочет знать, даже если приходится повторять это несколько раз.
11. В письменных работах по украинскому или русскому языку, литературе легко находить ошибки.
12. Разбираться в химических процессах, свойствах химических элементов, решать задачи по химии.

13. Разбираться в особенностях развития и во внешних отличительных признаках многочисленных видов растений.
14. Создавать законченные произведения живописи, графики, скульптуры.
15. Много общаться с разными людьми, не уставая от этого.
16. На уроках иностранного языка отвечать на вопросы и задавать их, пересказывать тексты и составлять рассказы по заданной теме.
17. Отлаживать какие-либо механизмы (велосипед, мотоцикл), ремонтировать электротехнические приборы (пылесос, утюг, светильник).
18. Преимущественно тратить свое свободное время на уход и наблюдение за каким-нибудь животным.
19. Сочинять музыку, песни, имеющие успех у сверстников и взрослых.
20. Внимательно, терпеливо, не перебивая выслушивать людей.
21. При выполнении заданий по иностранному языку без особых трудностей работать с иностранными текстами.
22. Налаживать и чинить электронную аппаратуру (приемник, магнитофон, телевизор, аппаратуру для дискотек).
23. Регулярно, без напоминаний взрослых, выполнять необходимые для ухода за животными работы: кормить, чистить (животное и клетки), лечить, обучать.
24. Публично, для многих зрителей, разыгрывать роли, подражать и изображать кого-либо, декламировать стихи, прозу.
25. Увлекать делом, игрой, рассказом детей младшего школьного возраста.
26. Выполнять задания по математике, химии, в которых требуется составить логическую цепочку действий, используя при этом формулы, законы, теоремы.
27. Ремонтировать замки, краны, мебель, игрушки.
28. Разбираться в породах и видах животных: лошадей, птиц, рыб, насекомых; знать их характерные внешние признаки и повадки.
29. Всегда четко видеть, что сделано драматургом, писателем, художником, режиссером, актером талантливо, а что – нет и уметь обосновать это устно или письменно.
30. Организовать людей на какие-либо дела, мероприятия.
31. Выполнять задания по математике, требующие хорошего знания математических формул, законов и умения правильно применять их при решении.

32. Выполнять движения, требующие хорошей координации движений и ловкости рук: работать на станке, на электрической швейной машинке, производить монтаж и сборку мелких деталей.
33. Сразу замечать малейшие изменения в поведении или во внешнем виде животного или растения.
34. Играть на музыкальных инструментах, публично выполнять песни, танцевальные номера.
35. Выполнять работу, требующую обязательных контактов с множеством разных людей.
36. Выполнять количественные расчеты, подсчеты данных (по формулам и без них), выводить на основе этого различные закономерности, следствия.
37. Из типовых деталей, предназначенных для сборки определенных изделий, конструировать новые, придуманные самостоятельно.
38. Специально заниматься углубленным изучением биологии, ботаники, зоологии – читать научную литературу, слушать лекции, научные доклады.
39. Создавать на бумаге и в оригинале новые интересные модели одежды, причесок, украшений, интерьера помещений, конструкторские новинки.
40. Влиять на людей, убеждать, предотвращать конфликты, улаживать ссоры, разрешать споры.
41. Работать с условной знаковой информацией: составлять и рисовать карты, схемы, чертежи.
42. Выполнять задания, в которых требуется мысленно представить расположение предметов или фигур в пространстве.
43. Длительное время заниматься исследовательскими работами в биологических кружках, на биостанциях, в зоокружках и питомниках.
44. Быстрее и чаще других замечать в обычном необычное, удивительное, прекрасное.
45. Сопереживать людям (даже не очень близким), понимать их проблемы, оказывать посильную помощь.
46. Аккуратно и безошибочно выполнять «бумажную» работу: писать, выписывать, проверять, подсчитывать, вычислять.
47. Выбирать наиболее рациональный (простой, короткий) способ решения задачи: технической, логической, математической.
48. При работе с растениями или животными переносить неблагоприятные погодные условия, грязь, специфический запах животных.
49. Настойчиво, терпеливо добиваться совершенства в создаваемом или исполняемом произведении (в любой сфере творчества).

50. Говорить, сообщать что-либо, излагать свои мысли в слух.

Таблица ответов

ч - з			ч - т			ч - п			ч - х			ч -ч		
1			2						4			5		
6			7			8			9			10		
11			12			13			14			15		
16			17			18			19			20		
21			22			23			24			25		
26			27			28			29			30		
31			32			33			34			35		
36			37			38			39			40		
41			42			43			44			45		
46			47			48			49			50		

Ключ для обработки результатов:

тип профессии	человек - знаковая система	человек - техника	человек - природа	человек - художествен- ный образ	человек - человек
№ утверждения	1	2	3	4	5

Приложение 3.

ОРИЕНТИРОВОЧНАЯ АНКЕТА.

Инструкция: "Вам предлагается три варианта продолжения начатого предложения. Сначала выберите из них такой вариант, который лучше всего отражает Вашу точку зрения. Соответствующую букву напишите в листе ответов в колонку "больше всего" против номера вопроса. Потом выберите из из двух оставшихся вариантов тот, который меньше всего соответствует Вашему мнению и напишите соответствующую букву в колонку "меньше всего" листа ответов. Помните, что здесь нет плохих и хороших ответов, нам важно знать Ваше личное мнение"

1. Больше всего удовлетворение в жизни дает...
 - А... высокая оценка другими результатов работы.
 - В... сознание, что работа выполнена хорошо.
 - С... сознание того, что находишься среди друзей.
2. Если бы я играл в футбол (баскетбол), то хотел бы быть...
 - А... тренером, который разрабатывает тактику игры.
 - В... известным игроком.
 - С... выбранным капитаном команды.
3. Лучшими преподавателями являются те, которые...
 - А... имеют индивидуальный подход.
 - В... увлечены своим предметом и вызывают интерес к нему.
 - С... создают в коллективе атмосферу, в которой никто не боится высказывать свою точку зрения.
4. Учащиеся оценивают как самых плохих преподавателей, которые...
 - А... не скрывают, что некоторые люди им не симпатичны.
 - В... вызывают у всех дух соперничества.
 - С... производят впечатление, что предмет, который они преподают, их не интересует.
5. Я рад, когда мои друзья...
 - А... помогают другим, когда для этого предоставляется случай.
 - В... всегда верны и надежны.
 - С... интеллигентны и у них широкие интересы.
6. Лучшими друзьями считаю тех...
 - А... с которыми хорошо складываются взаимные отношения.
 - В... которые могут больше, чем я.
 - С... на которых можно надеяться.
7. Я хотел бы, чтобы обо мне говорили, как о человеке, который...
 - А... добился жизненного успеха.
 - В... может сильно любить.
 - С... отличается дружелюбием и доброжелательством.

8. Если бы я мог выбирать, я хотел бы быть...
А... научным работником.
В... начальником отдела.
С... опытным летчиком.
9. Когда я был ребенком, я любил...
А... игры с друзьями.
В... успехи в делах.
С... когда меня хвалили.
10. Больше всего мне не нравится, когда я...
А... встречаю препятствия при выполнении возложенной на меня задачи.
В... когда в коллективе ухудшаются товарищеские отношения.
С... когда меня критикует мой начальник.
11. Основная роль школ должна заключаться в ...
А... подготовке учеников к работе по специальности.
В... развитии индивидуальных особенностей и самостоятельности.
С... воспитании в учениках качеств, благодаря которым они могли бы уживаться с людьми.
12. Мне не нравятся учреждения, в которых...
А... недемократическая система.
В... человек теряет индивидуальность в общей массе.
С... невозможно проявление собственной инициативы.
13. Если бы у меня было больше свободного времени, я бы использовал его...
А... для общения с друзьями.
В... для любимых дел и самообразования.
С... для беспечного отдыха.
14. Мне кажется, что я способен на многое, когда...
А... работаю с симпатичными людьми.
В... у меня работа, которая меня удовлетворяет.
С... мои усилия достаточно вознаграждены.
15. Я люблю, когда...
А... другие меня ценят.
В... чувствую удовлетворение от выполненной работы.
С... приятно провожу время с друзьями.
16. Если бы обо мне писали в газетах, мне хотелось бы, чтобы...
А... отметили дело, которое я выполнял.
В... похвалили меня за мою работу.
С... сообщили о том, что меня выбрали в комитет или бюро.
17. Лучше всего я бы учился, если бы преподаватель...
А... имел ко мне индивидуальный подход.
В... стимулировал меня на более интенсивный труд.
С... вызывал на дискуссию по разбираемым вопросам.
18. Нет ничего хуже, чем...
А... оскорбление личного достоинства.
В... неуспех при выполнении важной задачи.
С... потеря друзей.
19. Больше всего я ценю...
А... личный успех.

- В... общую работу.
С... практические результаты.
20. Очень мало людей...
А... действительно радуются выполненной работе.
В... с удовольствием работают в коллективе.
С... выполняют работу по-настоящему хорошо.
21. Я не переношу...
А... ссоры и споры.
В... отметание всего нового.
С... людей, ставящих себя выше других.
22. Я хотел бы...
А... чтобы окружающие считали меня своим другом.
В... помогать другим в общем деле.
С... вызывать восхищение других.
23. Я люблю начальство, когда оно...
А... требовательно.
В... пользуется авторитетом.
С... доступно.
24. На работе я хотел бы...
А... чтобы решения принимались коллективно.
В... самостоятельно работать над решением проблемы.
С... чтобы начальник признал мои достоинства.
25. Я хотел бы прочитать книгу...
А... об искусстве хорошо уживаться с людьми.
В... о жизни известного человека.
С... типа «Сделай сам».
26. Если бы у меня были музыкальные способности, я хотел бы быть...
А... дирижером.
В... солистом.
С... композитором.
27. Свободное время с наибольшим удовольствием провожу...
А... смотря детективные фильмы.
В... в развлечениях с друзьями.
С... занимаясь своим увлечением (хобби).
28. При условии получения одинакового выигрыша я бы с удовольствием...
А... выдумал интересный конкурс.
В... выиграл в конкурсе.
С... организовал конкурс и руководил им.
29. Для меня важнее всего знать...
А... что я хочу сделать.
В... как достичь цели.
С... как привлечь других к достижению моей цели.
30. Человек должен вести себя так, чтобы ...
А... другие люди были довольны им.
В... выполнить прежде всего свою задачу.
С... за его работу не нужно было его укорять.

Протокол:

№	Больше всего	Меньше всего	№	Больше всего	Меньше всего
1			16		
2			17		
3			18		
4			19		
5			20		
6			21		
7			22		
8			23		
9			24		
10			25		
11			26		
12			27		
13			28		
14			29		
15			30		

Ключ для обработки результатов работы.

	Направленность		
	НС	ВД	НЗ
1.	А	С	В
2.	В	С	А
3.	А	С	В
4.	А	В	С
5.	В	А	С
6.	С	А	В
7.	А	С	В
8.	В	С	А
9.	С	А	В
10.	С	В	А
11.	В	С	А
12.	В	А	С
13.	С	А	В
14.	С	А	В
15.	А	С	В
16.	В	С	А
17.	А	С	В
18.	А	С	В
19.	А	В	С
20.	С	В	А
21.	С	А	В

22.	C	A	B
23.	B	C	A
24.	C	A	B
25.	B	A	C
26.	B	A	C
27.	A	B	C
28.	B	C	A
29.	A	C	B
30.	C	A	B

1A 16B	1C 16C	1B 16A
2B 17A	2C 17C	2A 17B
3A 18A	3C 18C	3B 18B
4A 19A	4B 19B	4C 19C
5B 20C	5A 20B	5C 20A
6C 21C	6A 21A	6B 21B
7A 22C	7C 22A	7B 22B
8C 23B	8B 23C	8A 23A
9C 24C	9A 24A	9B 24B
10C 25B	10B 25A	10A 25C
11B 26B	11C 26A	11A 26C
12B 27A	12A 27B	12C 27C
13C 28 B	13A 28C	13B 28A
14C 29A	14A 29C	14B 29B
15A 30C	15C 30A	15B 30B

Обработка результатов:

НС = количество ответов "Больше всего" - количество ответов "меньше всего"+30

ВД = количество ответов "Больше всего" - количество ответов "меньше всего"+30

НЗ = количество ответов "Больше всего" - количество ответов "меньше всего"+30

Уровни выраженности направленности:

Уровни	Личная направле- ность		На взаимные дей- ствия направлен- ность		деловая направ- ленность	
	муж.	жен.	муж.	жен.	муж.	жен.
низкий	11-21	12-20	13-23	14-25	17-30	18-30
ниже среднего	22-24	21-23	24-27	26-27	31-34	31-33

средний	25-26	24-25	29-30	29-30	35-36	34-36
выше среднего	27-30	26-29	31-34	31-34	37-40	37-41
высокий	31-45	30-44	35-45	35-47	41-49	42-50

Навчальне видання

Кряж Ірина Володимирівна

**Психологічні основи профконсультування та профвідбору:
Навчально-методичний посібник**

Підписано до друку 20.12.2001 року. Формат 60х84/16. Ум.друк.арк. 3,25
Тираж 300 прим.